

От работодателя:
Начальник МУ «Отдел дошкольного
образования Наурского
муниципального района»

М.С. Селахова



2024 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

К.А. Джемалдинова



«18» января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное учреждение «Отдел дошкольного образования Наурского
муниципального района» между работодателем и работниками сроком на 3
года с 18 января 2024 года по 18 января 2027 года.

Протокол № 01 от 01. 2024 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
отделе труда и социального
развития Наурского района

Регистрационный № 4

Руководитель отдела труда и
социального развития
Наурского района

З.А. Чумаева

(подпись)

« 25 » 01 2024 г.



ст. Наурская- 2024 г.

РАЗДЕЛ I.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении «Отдел дошкольного образования Наурского муниципального района».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

И иными правовыми актами содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководитель учреждения Селахова Милана Сайдовна (далее – работодатель);
- работники в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Джемалдиновой Кахи Алавдиевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 17 января 2027 года включительно.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст.28 п.4 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", имеют право на защиту своих интересов со стороны первичной профсоюзной организации - ст.30, 377 Трудового кодекса РФ.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.4.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом ЧР «О социальном партнерстве», иными правовыми актами содержащими нормы трудового права, Республиканским соглашением о социальном партнерстве, отраслевым тарифным соглашением и территориальным (муниципальным) соглашением о социальном партнерстве.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на предприятие, организацию.

1.4.3. Локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома.

1.6.1. Работодатель и должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации, на представительство их интересов в области трудовых социально-трудовых отношений.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборного органа профкома, не вмешиваться в деятельность первичной профсоюзной организации.

1.6.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

1.6.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, он и не должен ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем стабильной занятости работника (в соответствии с его квалификацией, разрядом, стажем работы), который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит срочный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение количества часов рабочей смены педагогических и других работников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, ст. 82 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится по представлению работодателя письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;
2) выговор;
3) предупреждение;
4) лишение премии;
5) увольнение по соответствующим основаниям.

2.2.9. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности

или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178 ТК РФ, ст.180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения:

- сохранение очереди на получение жилья от учреждения;
- возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Заключать с работниками договора о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.16. С учетом мнения (по согласованию) с профсоюзом определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.17. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.18. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные,

проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст.173-177 ТК РФ).

2.2.20. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

2.2.21. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета.

2.2.22. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.23. Не увольнять при сокращении штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпусках;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.3.5. Производить награждение членов профсоюза, штатных работников отраслевыми наградами и представлять на награждение государственными наградами на федеральном и региональном уровнях в порядке, установленном действующим законодательством.

РАЗДЕЛ Ш. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего (служебного) времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. В учреждении установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными суббота и воскресенье, работу с ненормированным рабочим днем для начальника.

Начало работы: 09.00 часов, окончание работы 18.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00 (не менее 30 мин. и не более 2 часов).

3.3. Для лиц, моложе 18 лет, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.5. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.6. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая муниципальным служащим, работником по инициативе представителя нанимателя (работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение муниципальных служащих, работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого муниципального служащего, работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

3.9. Привлечение муниципальных служащих к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению представителя нанимателя (работодателя) в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

3.10. Представитель нанимателя (работодатель) обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних.

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, муниципальных служащих, работников, имеющих детей-инвалидов, муниципальных служащих, работ-

...осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом муниципальные служащие, работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, выходные и праздничные дни.

3.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.12. В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», муниципальному служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания.

Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Муниципальным служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.13. Муниципальным служащим предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день и за выслугу лет.

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем нанимателя (работодателем) с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, согласно приложению № 7.

3.15. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

3.16. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, являются приложением к коллективному договору, согласно приложению №4.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Оплата труда муниципальным служащим в МУ «ОДО Наурского муниципального района» осуществляется на основании решения Совета депутатов Наурского муниципального района Чеченской Республики, утвержденное 20.09.2023 г. № 35-02 «О внесении изменений в решение Совета депутатов Наурского муниципального района от 27.04.2017 года №13-01 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда лиц, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в Наурском муниципальном районе Чеченской Республики, а также работников органов местного самоуправления, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в Наурском муниципальном районе Чеченской Республики и примерных размеров их денежного вознаграждения (денежного содержания)», согласно приложению №3.

Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее - должностной оклад) и месячного оклада муниципального служащего, которые составляют оклад месячного денежного содержания муниципального служащего (далее - оклад денежного содержания), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты). К дополнительным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премии по итогам работы за квартал, год;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску и другие выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным и выплачиваемые в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Представитель нанимателя (работодатель) обязуется:

4.2.1. Обеспечить своевременную выплату денежного содержания (зарботной платы). В случае задержки выплаты денежного содержания (зарботной платы) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной сум-

Представителем нанимателя (работодателем) выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.2.2. Заработная плата выплачивается работникам каждую половину месяца: 5-го и 20-го числа каждого месяца: 20-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц в сумме не менее 50 процентов должностного оклада; 5-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником (ст. 136 ТК РФ).

4.2.3 Выплата заработной платы производится путём перечисления на расчетный счет в банке.

4.2.4. Производить выплату денежного содержания (заработной платы) при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня.

Выдавать каждому муниципальному служащему, расчетные листки о составных частях денежного содержания (заработной платы), причитающихся им за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных муниципальному служащему, работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем (представителем нанимателя) установленного срока соответственно выплаты денежного содержания (заработной платы), оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся муниципальному служащему, работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Минимальная оплата труда не ниже установленного МРОТ

4.4. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию муниципального служащего, работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Производить оплату отпуска работнику не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала; выплату денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска - не позднее, чем за 10 календарных дней до начала указанного отпуска.

4.6. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся сумм, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска.

4.7. Муниципальным служащим, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) временно отсутствующего муниципального служащего, работника администрации, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Временная приостановка работы (время простоя) по причинам, не зависящим от представителя нанимателя (работодателя) и муниципального служащего, оплачивается в размере не менее двух третей размера дневного заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.9. При направлении на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение с отрывом от службы (работы) за муниципальным служащим (работником) на весь период обучения сохраняются место службы (работы) и денежное содержание (среднемесячная заработная плата) на этот период.

4.10. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливается в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

4.11. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором для работников учреждения (ст. 287 ТК РФ).

РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ.

5.1. Представитель нанимателя (работодатель) обязуется:

5.1.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, ежегодно разрабатывать и осуществлять конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, увеличение продолжительности жизни и улучшения здоровья муниципальных служащих, работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда стороны разрабатывают План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

5.2.1. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы фонда оплаты труда.

Ежегодно разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, согласно приложению.

5.2.2. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

5.2.3. Разработать природоохранные мероприятия, обеспечивая улучшение экологической обстановки на территории учреждения.

5.2.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

5.2.5. Выполнить к 1 октября мероприятия по подготовке организации к работе в зимних условиях.

5.2.6. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов.

5.2.7. Создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.2.8. Муниципальные служащие и работники освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Муниципальные служащие и работники обязаны предоставить работодателю (представителю нанимателя) справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.2.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

5.3. Работодатель и профком:

5.3.1. Пришли к соглашению, что для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в организации образуется постоянно действующий орган - комиссия по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (ст.218 ТК РФ).

5.3.2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

5.3.3. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопрос выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.2. Создавать необходимые условия для прохождения сотрудниками учреждения один раз в год медицинской комиссии и диспансеризации (выделять средства).

6.1.3. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.1.4. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте 1,5 - 3 лет выплачивать ежемесячную компенсацию в размере 50% МРОТ по РФ.

6.2. Работодатель и профком обязуются:

6.2.1. Создать на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечить ее эффективную ее работу

6.2.2. Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками предприятия и членами их семей.

Первичная профсоюзная организация:

Направляет деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей.

6.2.3. Проводить организационно-пропагандистскую работу в учреждении по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с Федеральным Законом.

6.2.4. МУ «ОДО Наурского муниципального района», профсоюзным органам рекомендовать добиваться и контролировать:

– выделение бюджетных средств на оздоровление и санаторно - курортное лечение работников образования, предусмотренное ст. 23 Закона Чеченской Республики от 30 октября 2014 года № 37-РЗ «Об образовании в Чеченской Республике»;

– реализацию права участия работников образования в ипотечном кредитовании жилья, в приоритетных национальных проектах «Развитие агропромышленного комплекса», «Доступное и комфортное жилье гражданам России», на приобретение и улучшение жилья;

– выделение средств на оказание единовременной материальной помощи работникам образовательных организаций в случаях:

– смерти работника – 7 000,00 руб.,

– несчастном случае – 5 000,00 руб.,

– при бракосочетании – 5 000,00 руб.

РАЗДЕЛ VII.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого общероссийского профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.)

7.2. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников учреждения (ст.375 ТК РФ, п. 4 ст. 26 ФЗ о профсоюзах)

7.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

7.3.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.3.2. Предоставлять в бесплатное пользование профкому необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников.

7.3.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. При задержке перечисления членских профсоюзных взносов уплачивать профкому пени в размере - 1% за каждый день просрочки.

7.3.4. При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, удерживать и перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 1 процента от заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

7.3.5. Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.

7.3.6. Гарантировать возможность участия председателя профкома, иного представителя профсоюза в оперативных совещаниях, планерках.

7.3.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ, ст. 25-27 ФЗ о профсоюзах).

7.3.8. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.9. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

7.3.10. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

7.3.11. Сохранять муниципальным служащим, работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения.
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома представителя нанимателя (работодателя) (перечислить).

7.3.12. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата муниципальных служащих, работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения.

7.3.13. Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в фонды обязательного страхования.

7.3.14. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.3.15. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохраняется за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.3.16. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов учреждения, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. С соблюдением этого же порядка производить расторжение с ними трудового договора по истечении двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ)

РАЗДЕЛ VIII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей представителя нанимателя (работодателя) в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном данным коллективным договором.

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех муниципальных служащих и работников администрации с объяснением причин их вызвавших.

8.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения осуществляются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, осуществляющей проект коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

После согласования изменения и дополнения в коллективный договор осуществляются на общем собрании и подписываются представителем нанимателя (работодателем) и председателем первичной профсоюзной организации.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами статьи 61 ТК РФ.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и в течение всего срока. Стороны имеют право прекратить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

9.3. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников учреждения.

9.4. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставить возможность всем принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора; их представителями, постоянно действующей трехсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

9.6. Стороны обязуются:

9.6.1. Осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора один раз в год (полугодия) и информировать работников о результатах проверки на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон подписавших коллективный договор.

9.6.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

9.6.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.7. Работодатель:

- издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;
- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом виновным в неисполнении обязательств коллективного договора.

9.8. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников предприятия, рассматривается в соответствии со ст. 55 ТК РФ и ст. 5.31 Кодекса РФ об административных нарушениях в установленном порядке.

9.9. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

9.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.